

## **CÁMARAS DE SEGURIDAD EN EL TRABAJO... ¿ES LEGAL?**

Sabemos que la incorporación de nuevas técnicas de control tecnológicamente avanzadas ha modificado irremediablemente la vida moderna de la sociedad. Esto ha llevado a realizar un esfuerzo de todos, en la adaptación y acostumbramiento a esta nueva forma de convivencia.

Ya no nos parece extraño encontrar cámaras de vigilancia en la vía pública o espacios comunes. Aunque no queramos, estamos siendo vigilados indirectamente todo el tiempo, ya sea, en centros comerciales, bancos, supermercados entre otros.

Esa medida en si, no es una complicación, por el contrario, la recibimos como una medida de protección importante para nuestra tranquilidad cotidiana.

Saber que hay operarios de seguridad viendo el entorno donde estamos transitando, nos proporciona menos estrés en términos de estar preocupado de ser afectado de un delito. En definitiva, aceptamos (de alguna manera) que se involucren en nuestra intimidad.

## **¿ES LEGAL PONER CÁMARAS EN EL TRABAJO?**

Sin embargo, es otro el prisma que se toma cuando la vigilancia está inmersa en el entorno laboral donde nos desenvolvemos.

En el ámbito laboral, nuestra percepción es distinta, claramente nos incomoda. La protección ya no se traduce en tranquilidad o despreocupación de invadir nuestra privacidad.

Por cierto, que **las empresas están en su legítimo derecho de proteger su patrimonio** a través de sistemas de control en seguridad. Por lo mismo, **es necesario conciliar la justificada facultad del empleador por proteger sus intereses**, con el debido respeto de los derechos de los trabajadores.

Por tanto, se presenta en cada institución un interesante desafío, de sostener un equilibrio en lo social y jurídico.

Adaptar el mundo del trabajo a este nuevo paradigma tecnológico, y determinar cómo pueden cohabitar sin provocarse daño en el derecho a la intimidad de los trabajadores y, el resguardo y control institucional que requiere la utilización de cámaras de videovigilancia.

El organismo encargado de cumplir con esta función fiscalizadora es la Dirección del Trabajo. Ente

regulado por el Código del Trabajo y por su Ley Orgánica, el DFL N° 2, del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, de 1967.

La Dirección del Trabajo no prohíbe, ni sataniza la utilización de cámaras de videovigilancia en las áreas destinadas a ejercer actividades laborales.

Su desacuerdo se suscribe a ***usar estos sistemas de control con el solo objetivo de vigilar el cumplimiento de la prestación de trabajo de un sujeto, lo que dañaría a todas luces el derecho a la intimidad, la vida privada y la honra del trabajador.***

En cuanto a la implementación de los sistemas de videovigilancia, la Dirección del Trabajo señala lícita esta medida de control audiovisual, siempre y cuando se cumple con el respeto a la intimidad del trabajador en cuanto a la utilización y destino de las grabaciones. Todo ello al amparo del inciso final del artículo 154 del Código del Trabajo.

#### **REQUISITOS GENERALES DE TODA MEDIDA DE CONTROL**

Deben necesariamente incorporarse en el texto normativo que la ley establece para el efecto, esto es, el Reglamento Interno de Higiene y Seguridad de la empresa, dictado en conformidad a la ley.

Solo pueden efectuarse por medio idóneo y concordante con la naturaleza de la relación laboral.

Su aplicación debe ser general, garantizándose la impersonalidad de la medida, es decir, no debe tener un carácter discriminatorio.

Debe respetarse la dignidad del trabajador.

#### **REQUISITOS ESPECÍFICOS DE LOS MECANISMOS DE CONTROL AUDIOVISUAL Y QUE ARRANCAN DE SU PROPIA NATURALEZA**

***No deben dirigirse directamente al trabajador, sino que, en lo posible, orientarse en un plano panorámico.***

***Deben ser conocidos por los trabajadores,*** es decir, no pueden tener un carácter clandestino.

Su emplazamiento no debe abarcar lugares, aun cuando ellos se ubiquen dentro de las dependencias de la empresa, dedicados al esparcimiento de los trabajadores, tales como, comedores y salas de descanso,

así como tampoco a aquellos en los que no se realiza actividad laboral, como los baños, casilleros, salas de vestuarios, etc.

## REQUISITOS DE LA UTILIZACIÓN DE LAS GRABACIONES OBTENIDAS CON LA IMPLEMENTACIÓN DE ESTOS MECANISMOS DE CONTROL AUDIOVISUAL

Debe garantizarse la debida custodia y almacenamiento de las grabaciones.

**Los trabajadores deberán tener pleno acceso** a las grabaciones en las que ellos aparezcan, pudiendo en caso de autorizarlo **permitir el acceso a las mismas a los representantes sindicales**.

En cuanto a la gestión de los datos contenidos en las grabaciones, deberá garantizarse la reserva de toda la información y datos privados del trabajador obtenidos mediante estos mecanismos de control audiovisual, excluyendo de su conocimiento a toda persona distinta al empleador y al trabajador, salvo naturalmente que la grabación sea requerida por organismos con competencia para ello. Lo anterior, de conformidad al artículo 154 bis del Código del Trabajo, que consagra un verdadero habeas data en materia laboral.

El empleador deberá (en un plazo razonable) eliminar, ya sea destruyendo o regrabando las cintas, que contengan datos no relativos a la finalidad para la cual se han establecido (razones técnico productivas o de seguridad).

Resulta del todo ilícito alterar o manipular el contenido de las grabaciones o editarlas de modo que se descontextualicen las imágenes en ellas contenidas.

## CONCLUSIÓN

Finalmente, podemos concluir que la intromisión de las nuevas tecnologías en seguridad al entorno laboral ha sido un aporte a la protección institucional.

Sin embargo, en muchas oportunidades estas mejoras resultan mal entendidas por desconocimiento, lo que se traduce en crear un ambiente tenso entre trabajadores y empleadores.

La forma más sensata para promover un contexto más saludable, es informar claramente los objetivos del sistema de video-vigilancia imperante. Comunicar la normativa laboral con respecto a estos medios de protección y finalmente consensuar entre todos los actores donde instalar los dispositivos para **no atentar contra privacidad de los trabajadores** y cumplir con los objetivos empresariales de proveer de un mecanismo de control audiovisual.

Si requiere [instalar o adecuar un sistema de video-vigilancia en su negocio](#) que cumpla con las normas vigentes, lo convidamos a